

УДК 159: 331. 101. 3

© Штученко І. Є., 2015 р.

orcid.org / 0000-0001-7200-7090

І. Є. Штученко

Національний політехнічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ДЖЕРЕЛ ПРОФЕСІЙНОЇ МОТИВАЦІЇ ТА КАР'ЄРНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ СТУДЕНТІВ ТЕХНІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ

В даній статті розглянуто основні підходи в вітчизняній та зарубіжній літературі, пов'язані з проблемою професійної мотивації при формуванні кар'єрної спрямованості. Надані результати досліджень джерел професійної мотивації студентів технічних ВНЗ у період навчання та їх вплив на прийняття кар'єрного рішення. Виявлено особливості професійних мотивів у групах досліджуваних із різним кар'єрним спрямуванням, а також взаємозв'язок між джерелами професійної мотивації та кар'єрним рішенням.

Ключові слова: професійна мотивація, кар'єрна спрямованість, кар'єрне рішення.

И. Е. Штученко

ВЗАИМОСВЯЗЬ ИСТОЧНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОТИВАЦИИ И КАРЬЕРНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ СТУДЕНТОВ ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ

В данной статье рассмотрены основные подходы в отечественной и зарубежной литературе, связанные с проблемой профессиональной мотивации при формировании карьерной направленности. Представлены результаты исследований источников профессиональной мотивации студентов технических ВУЗов в период обучения и их влияние на принятие карьерного решения. Выявлены особенности профессиональных мотивов в группах испытуемых с разной карьерной направленностью, а также связь между источниками профессиональной мотивации и карьерным решением.

Ключевые слова: профессиональная мотивация, карьерная направленность, карьерное решение.

I. Shtuchenko

INTERCONNECTION OF PROFESSIONAL MOTIVATION SOURCES AND CAREER DIRECTEDNESS OF TECHNICAL SPECIALTIES STUDENTS

This article views the basic approaches in home and foreign literature concerning the problem of professional motivation forming while shaping career directedness. The results of research of professional motivation sources for technical students in the course of their study and their influencing their career decision-making are presented. There have been disclosed the peculiarities of professional motives within the participant groups with different professional directedness, as well as the connection between the professional motivation sources and the career decision.

Key words: professional motivation, career directedness, career decision.

Постановка проблеми та актуальність дослідження. Проблема мотивів професійної кар'єри є одним з актуальних аспектів професійної підготовки у сфері вищої освіти та набуває особливого значення сьогодні в умовах глобальної суспільної кризи. Суперечності, які посилились між потребами суспільства у високопрофесійних кадрах та недостатньою професійною підготовленістю випускників вищих навчальних закладів, визначають актуальні питання формування професійної мотивації. Зміни, які відбуваються у житті суспільства за останні десятиріччя, здійснюють великий вплив на цінності, життєві орієнтації та мотивацію молоді. Вочевидь, в умовах, які склалися, мотивація професійної діяльності приймає іншу структуру та спрямованість у порівнянні з нещодавнім минулим.

Таким чином, вивчення мотивів професійної кар'єри, у тому числі на ранніх етапах професіоналізації, дозволить планувати та спрямовувати кар'єру в напрямку максимально успішної діяльності людини. У зв'язку з цим нам здається нагальним вивчення динаміки розвитку мотивів професійної кар'єри у студентському віці. Значну кількість питань в даній сфері вивчено недостатньо, а саме: чинники формування кар'єрної спрямованості особистості у студентські роки; детермінанти прийняття молодими людьми кар'єрного рішення, які є рухомою силою її будування і т.п.

Отже, виявлення особливостей професійної мотивації у зв'язку з виникненням різних типів кар'єрної спрямованості у майбутніх спеціалістів

технічного профілю, вплив на формування мотивів, їх структуру у період навчання молодшої людини у ВНЗ є актуальною темою дослідження.

Мета цієї статті:

- проаналізувати основні наукові підходи до проблеми професійної мотивації, кар'єрної спрямованості;
- виявити особливості формування кар'єрного рішення (спрямованість, усвідомлення, реалістичність) у студентів технічних спеціальностей;
- вивчити характеристики джерел професійної мотивації у студентів технічних спеціальностей, у яких формується кар'єрне рішення.

Теоретичний аналіз досліджень з проблеми. Вивченням проблеми мотивації та вибору професії займалися Ільїн Є. П., Леонтьєв Д.О., Клімов Є. О., Маркова А. К., Пряжніков М. С. та інші.

Мотивація професійної діяльності носить специфічний характер відносно до мотивації поведінки взагалі. Виділення професійних мотивів в окрему галузь дослідження обумовлено особливостями трудової мотивації, спрямованістю на цілі діяльності, їх особистісною значущістю, зв'язком мотивів з актуальною потребою, взаємозв'язком із розвитком особистості, діяльності та мотиваційної сфери. Професійна мотивація – це дія конкретних спонукань, які обумовлюють вибір професії та тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією. При цьому мотиви професійної діяльності розглядаються як усвідомлення актуальних потреб особистості (отримання вищої освіти, самопізнання, саморозвиток, професійний розвиток, підвищення соціального статусу і т.п.). В навчальній діяльності студентів під професійною мотивацією розуміється сукупність чинників і процесів, які спонукають та направляють особистість до вивчення майбутньої професійної діяльності, до усвідомлення власних можливостей у вибраній професійній сфері.

В галузі вивчення професійних мотивів існує декілька теорій різних авторів. Теорія мотивації Д. МакКлелланда описує три основні групи потреб у галузі трудової діяльності особистості: у владі, в успіху, в причетності.

Успіх розглядається як особисті досягнення внаслідок активної діяльності, як готовність приймати складні рішення і нести за них відповідальність. Прагнення до влади повинно виявити вміння людини успішно працювати на різних рівнях управління. Прагнення до визнання – здатність мати свою власну думку і вміння переконувати інших в її правильності [1,5].

Ф. Герцберг виділяє дві групи чинників, які впливають на задоволеність своєю працею. До «чинників гігієни» відносяться умови праці, мінімум напруження і стресу, гарні стосунки із співробітниками та безпосереднім керівником, гнучкий графік роботи. До «чинників-мотиваторів» відносять можливість досягнення успіху у роботі, наявність шансів просування по службі, визнання результатів роботи та їх публічне схвалення з боку інших, відповідна платня за працю, можливість підвищення рівня професійної компетентності, наявність високого ступеня відповідальності, складність, різноманітність, цікавий зміст роботи і т.п. [7].

В роботах Д. Аткинсона і Х. Хекхаузена розглядається потреба в успіху (або мотивація досягнення) як відносно стійке прагнення людини до досягнення високих результатів в діяльності [6]. Л. Портер і Є. Лоулер у своїй теорії стверджують, що результативна праця як така веде до зростання задоволеності і, відповідно, сама виступає достатньо сильним мотивом [1].

Низка досліджень присвячена вивченню динаміки професійної мотивації. В.А. Іванніков відмічає, що мотиви трудової діяльності формуються, змінюються у процесі професіоналізації [2]. В.І. Ковальов визначає особливості мотиваційної сфери у залежності від етапів розвитку особистості [4].

Заслуговує уваги питання про розділення мотивів вибору професії і мотивів власне діяльності. Мотиви вибору професії обумовлюються характером здібностей, схильностей, інтересів, індивідуальних цінностей індивіда, а також змінюються у ситуаціях професійної перепідготовки особистості. Є.І. Ільїн відносить до мотивів трудової діяльності спонукання суспільного характеру (приносити користь суспільству, надавати допомогу

оточуючим), задоволення потреби у суспільному визнанні, в повазі з боку інших, самоактуалізації, самовираженні, а також потребу в отриманні певних матеріальних благ [3].

Таким чином, проведений теоретичний аналіз матеріалу з даної проблеми свідчить, що відносно професійних мотивів можливо виділити дві великі групи факторів: зовнішня мотивація (суспільне визнання, матеріальні блага та інше) і внутрішня мотивація (професійний розвиток, інтерес безпосередньо до діяльності, задоволення від результатів досягнення професійних цілей).

Аспект професійної мотивації майбутніх інженерів із різною кар'єрною спрямованістю залишається недостатньо розробленим, що викликало потребу в проведенні дослідження з метою виявлення особливостей професійної мотивації у майбутніх інженерів із різною кар'єрною спрямованістю.

Завдання даного дослідження:

- визначити характеристики кар'єрних спрямувань та формування кар'єрних рішень у майбутніх інженерів технічних ВНЗ;
- визначити та проаналізувати особливості джерел професійної мотивації у студентів технічних спеціальностей із різною кар'єрною спрямованістю;
- дослідити взаємозв'язок між джерелами професійної мотивації студентів технічних спеціальностей та їхньою кар'єрною спрямованістю.

Для визначення кар'єрної спрямованості студентів, а також особливостей професійної мотивації у молодих людей нами здійснено емпіричне дослідження. В дослідженні взяв участь 271 студент (юнаки і дівчата у віці 18-20 років), які навчаються в НТУ «ХПІ» на факультетах «Комп'ютерно-інформаційні технології» та «Інженерно-фізичний».

Методи дослідження:

В якості діагностичних інструментів були використані такі методи:

- емпіричні: 1. Анкетування, що дало змогу визначити напрямок кар'єрного рішення студентів; 2. «Опитувальник для визначення джерел мотивації»

(Джон Барбуто, Ричард Сколл), спрямований на виявлення характеристик джерел професійної мотивації;

- статичні: метод середніх арифметичних, t – критерій Стюдента.

За допомогою анкетування були визначені провідні типи кар'єрної спрямованості, в результаті чого усі досліджувані були розділені на 5 груп: 1) група осіб, у яких переважає горизонтальна кар'єрна спрямованість – (ГКС, 54 особи); 2) група осіб, у яких переважає вертикальна кар'єрна спрямованість – (ВКС, 42 особи); 3) група осіб, у яких переважають два кар'єрних спрямування одночасно: горизонтальне та вертикальне (ГВКС, 59 осіб); 4) група осіб, у яких переважає кар'єрна спрямованість на підприємницьку діяльність (ПДКС, 49 осіб); 5) частина досліджуваних, які не визначилися (НКС, 67 осіб). В усіх групах в подальшому було досліджено характеристики професійної мотивації.

Методика «Визначення джерел мотивації» призначена для виявлення провідних джерел професійної мотивації. Тест включає 5 джерел мотивації: внутрішні процеси (бажання мати задоволення від праці), інструментальна мотивація (бажання зовнішніх винагород за працю), зовнішня концепція Я (бажання прийняття та підтримки власних рис особистості з боку інших), внутрішня концепція Я (бажання професійного розвитку), інтерналізація цілей (збіг власних та колективних цілей).

За результатами даного тесту були визначені провідні джерела професійної мотивації в усіх групах досліджуваних, а також взаємозв'язок цих джерел і кар'єрної спрямованості.

Отримані результати представлені в таблиці 1.

Таблиця 1

Середні показники джерел професійної мотивації у інженерів із різним кар'єрним рішенням

$(\bar{X} \pm \delta)$

Джерела мотивації	ГКС (N=54)	ВКС (N=42)	ГВКС (N=59)	ПДКС (N=49)	НКС (N=67)
-------------------	---------------	---------------	----------------	----------------	---------------

Задоволення працею	0.731± 0.446	3	0.954± 0.754	3	1.212± 1.008	3	1.583± 1.112	1	1.29± 1.065	1
Матеріальна винагорода	0.752± 0.557	2	1.591± 1.092	1	1.251± 1.006	2	0.976± 0.612	3	0.764± 0.432	3
Професійний розвиток	1.233± 1.121	1	1.392± 1.031	2	1.612± 1.234	1	1.364± 1.096	2	1.011± 0.982	2
Визнання з боку інших	0.640± 0.521	4	0.749± 0.443	4	0.903± 0.665	4	0.635± 0.623	4	0.631± 0.548	4
Співпадіння цілей внутрішніх та зовнішніх	-0.005± 0.429	5	0.490± 0.474	5	0.541± 0.569	5	0.120± 0.476	5	0.380± 0.532	5

Таким чином, у групі досліджуваних з перевагою горизонтального напрямку кар'єри перше місце в ієрархії професійних потреб займає потреба у професійному розвитку, що свідчить про бажання бути майстром своєї справи, реалізовувати свої здібності в професійній діяльності. Друге місце за показниками займає потреба в матеріальному благополуччі, третє – бажання задоволення від процесів праці. Проте значення показників цих потреб свідчить про низький рівень бажання їх реалізації.

У групі досліджуваних з перевагою вертикального напрямку кар'єри перше місце займає потреба у матеріальному благополуччі, яка передбачає забезпечення фінансової незалежності та певну впевненість в майбутньому. Потреба у професійному розвитку на другому місці. Відповідні показники свідчать про розуміння необхідності бути компетентним у своїй професійній галузі, яка може забезпечити фінансову стабільність. Потреба у задоволенні від процесів праці займає третє місце і не є вагомою, оскільки показники мають низьке значення.

У групі досліджуваних з перевагою двох кар'єрних спрямувань одночасно (горизонтального та вертикального) перші місця в ієрархії потреб співпали з групою досліджуваних з перевагою горизонтального напрямку кар'єри. Але між даними групами існують значущі відмінності за такими

джерелами як професійний розвиток, матеріальне забезпечення та задоволення від процесів діяльності.

У групі досліджуваних з перевагою кар'єрного спрямування до підприємницької діяльності перше місце займає потреба задоволення від процесів праці. Цей факт свідчить про бажання виконувати професійну діяльність заради інтересу до неї самої, що супроводжується розумінням її сенсу, пізнанням нового. Потреба у професійному розвитку також набуває вагомості і займає друге місце.

У досліджуваних, які не визначилися, перші місця в ієрархії потреб співпали з групою кар'єрного напрямку на підприємницьку діяльність. Але між даними групами існують відмінності за такими позиціями, як професійний розвиток та задоволення від процесів діяльності.

В усіх групах досліджуваних потреба в досягненні цілей, які відповідають внутрішнім стандартам, займає четверте місце, п'яте – потреба у схваленні, визнанні з боку інших. У групі з перевагою двох кар'єрних спрямувань одночасно (горизонтального та вертикального) середні показники цих потреб вищі, ніж в інших групах досліджуваних, що свідчить про більшу вагомість потреби у визнанні та відповідності внутрішніх цінностей відносно до зовнішніх цієї групи досліджуваних.

Спираючись на проведені дослідження, можна стверджувати, що джерела професійної мотивації, які стають вагомими для особистості, впливають на прийняття кар'єрного рішення. Внутрішня мотивація є провідною у більшій частині опитуваних, за виключенням досліджуваних з домінуванням вертикального напрямку кар'єри.

В таблиці 2 відображена оцінка достовірності відмінностей між групами досліджуваних (за t – критерієм Стюдента).

Таблиця 2

Оцінка достовірності відмінностей між групами досліджуваних (за t – критерієм Стюдента)

Джерела мотивації	t (ГКС-	t (ГКС-	t (ГКС-	t (ГКС-	t (ГВКС-	t (ГВКС-	t (ГВКС-	t (ВКС-	t (ВКС-	t (ПКС-
-------------------	------------	------------	------------	------------	-------------	-------------	-------------	------------	------------	------------

	ГВКС)	ВКС)	ПДКС)	НКС)	ВКС)	ПДКС)	НКС)	ПДКС)	НКС)	НКС)
Задоволення працею	3.6**	1.3	6.1**	4.1**	1.5	2.3*	0.6	3.8**	2.1*	2.4*
Матеріальна винагорода	3.2**	4.7**	1.1	0.1	2.8**	3.1**	2.3*	4.5**	4.1**	0.8
Професійний розвиток	2.9**	0.8	0.3	1.8	2.1*	2.3*	4.6**	0.7	2.2*	2.3*
Визнання з боку інших	1,7	0,7	0.2	0,3	1,1	2.1*	2,7*	0.7	1,2	0.1
Співпадіння цілей внутрішніх та зовнішніх	3,9**	3,3**	1.1	2,5*	0,4	2.8**	1,0	2.4*	0,9	1.7

Примітка: * – $p \leq 0,05$; ** – $p \leq 0,01$; *** – $p \leq 0,001$ – ступінь достовірності відмінностей за t – критерієм Стьюдента.

Між усіма групами досліджуваних існують відмінності. Між групою досліджуваних з перевагою двох кар'єрних спрямувань одночасно (горизонтального та вертикального) та групою досліджуваних, спрямованих на підприємницьку діяльність, існують відмінності за усіма показниками джерел мотивації.

Звідси, можна зробити наступні узагальнення та **висновки**:

- дослідники виділяють різноманітні джерела професійної мотивації, до яких відносяться потреби суспільного характеру, пов'язані з необхідністю приносити користь суспільству, матеріальні потреби, потреби в самоактуалізації, самовираженні, визнанні та повазі з боку інших, які впливають на прийняття відповідного кар'єрного рішення;

- під час дослідження, проведеного серед майбутніх інженерів технічних спеціальностей, встановлено, що не всі студенти мають свідоме кар'єрне рішення та свідоме реалістичне уявлення щодо власного професійного майбутнього;

- виділено групи досліджуваних з різним провідним кар'єрним спрямуванням: горизонтальне, вертикальне, горизонтальне та вертикальне одночасно, спрямування на підприємницьку діяльність, група досліджуваних, які не визначилися;

- виявлено відмінності показників джерел професійної мотивації у студентів із різною кар'єрною спрямованістю:

- у групах досліджуваних з перевагою горизонтального напрямку кар'єри та з перевагою двох кар'єрних спрямувань одночасно (горизонтального та вертикального) найбільше виражена потреба у професійному розвитку, що свідчить про бажання бути компетентними у професійній діяльності. У групі досліджуваних з перевагою двох кар'єрних спрямувань одночасно (горизонтального та вертикального) рівень внутрішньої мотивації вище, ніж у групі досліджуваних з перевагою горизонтальної кар'єрної спрямованості;

- у групі досліджуваних з перевагою вертикального напрямку кар'єри найвищі показники має потреба у матеріальному благополуччі, що свідчить про бажання фінансової незалежності, значний рівень зовнішньої мотивації ;

- у групах досліджуваних з перевагою кар'єрного напрямку на підприємницьку діяльність та тих, хто не визначився, найбільше вираженою є потреба задоволення від процесів праці, що свідчить про бажання виконувати професійну діяльність заради інтересу до неї самої. У групі досліджуваних, спрямованих на підприємницьку діяльність, рівень внутрішньої мотивації вище, ніж у тих із досліджуваних, хто ще не визначився щодо подальшої діяльності.

Зміст мотивів, їх спрямованість та структура впливають на успішність оволодіння професією, ефективність діяльності, задоволення працею, розвиток особистості. На нашу думку, вплив на механізми формування мотивів майбутньої професійної діяльності, усвідомлення та уточнення кар'єрного рішення у період навчання у ВНЗ має велике значення для подальшого професійного становлення майбутніх інженерів. Тому постає необхідність розроблення системи психологічного супроводу студентів у період навчання у ВНЗ з метою гармонізації системи мотивів професійної діяльності та прийняття ними усвідомленого та обґрунтованого кар'єрного рішення.

Література:

1. Дорофеев В. Д., Шмелева А. Н., Шестопал Н. Ю., Менеджмент: Учебное пособие. – М.: Высшее образование, 2008. – 440 с.
2. Иванников В.А. Формирование побуждения к действию // Вопросы психологии. – 1985. - №3.
3. Ильин Е. П., Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2008. – 512 с.
4. Ковалев В.И. Мотивы поведения и деятельности / Ковалев В.И, Бодалев А.А.– Москва : Наука , 1988. – 192 с.
5. Макклелланд Д., Мотивация человека. – СПб.: Питер, 2007. – 672 с
6. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. Т. 1-2. – М., 1986.
7. Херцберг Ф., Моснер Б., Блох Снидерман Б., Мотивация к работе. – М.: Вершина, 2007. – 240 с.

Literatura :

1. Dorofeev V. D., Shmeleva A. N., Shestopal N. Yu., Menedzhment: Uchebnoe posobyue. – М.: Vysshee obrazovanye, 2008. – 440 s.
2. Yvannykov V.A. Formyrovanye pobuzhdenyya k deystviyu // Voprosy psykholohyy. – 1985. - №3.
3. Yl'yn E. P., Motyvatsyya y motyvyy. – SPb.: Pyter, 2008. – 512 s.
4. Kovalev V.Y. Motyvyy povedeniyya y deyatel'nosty / Kovalev V.Y, Bodalev A.A.– Moskva : Nauka , 1988. – 192 s.
6. Makklelland D., Motyvatsyya cheloveka. – SPb.: Pyter, 2007. – 672 s
7. Khekkhauzen Kh. Motyvatsyya y deyatel'nost'. T. 1-2. – М., 1986.
8. Khertsberh F., Mosner B., Blokh Snyderman B., Motyvatsyya k rabote. – М.: Vershyna, 2007. – 240 s.